

# REVUIJA ZA PSIIHOLOGIJU

## SADRŽAJ

### RADOVI

- UTJECAJ INTONACIJE PITANJA NA ODGOVORE I  
ZALAGANJE ISPITANIKA U ANKETI — **Arpad Barath**  
i **Charles F. Cannell** 3
- ODREĐIVANJE NEKIH ASPEKATA ZNAČENJA CRNO-  
BIJELIH I KOLOR FOTOGRAFIJA — **Petar Bezinović** 11
- MULTIPLA PREDIKCIJA SPECIFIČNIH INDIKATORA  
ŠKOLSKOG USPJEHA NA OSNOVU TESTOVA SEMAN-  
TIČKIH FAKTORA — **Ante Fulgosi i Ljerka Fulgosi** 27
- VIZUALNA PERCEPCIJA VERTIKALE PRI EPILEPTIKIH  
— **Oto Petrović i Neil O'Connor** 39
- PENALIZIRATI ILI NE PENALIZIRATI POGREŠNE OD-  
GOVORE U TESTOVIMA ZNANJA ALTERNATIVNOG  
TIPA — **Boris Petz** 49

(Nastavak na posljednjoj strani omota)

## INDUSTRIJSKI PSIHOLOZI U SR HRVATSKOJ 1977: PROFESIONALNE AKTIVNOSTI, ZADOVOLJSTVO U POSLU I MIŠLJENJA O STUDIJU PSIHLOGIJE

BRANIMIR ŠVERKO i VLASTA VIZEK-VIDOVIĆ  
ODSJEK ZA PSIHLOGIJU FILOZOFSKOG FAKULTETA, ZAGREB

U svibnju 1977. godine Katedra za industrijsku psihologiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu provela je jedno anketno ispitivanje na uzorku industrijskih psihologa u SR Hrvatskoj. Cilj ispitivanja je bio: (1) utvrditi dominantne aktivnosti i zadatke koji sačinjavaju sadržaj rada današnjih industrijskih psihologa, (2) ustanoviti stupanj i izvore njihovog zadovoljstva u poslu i (3) ispitati njihova mišljenja o studiju psihologije.

Neposredni povod za anketu bila je reorganizacija studija psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, koja je provođena u toku 1977. i početkom 1978. godine, u sklopu opće reforme visokoškolskog obrazovanja u SR Hrvatskoj.

Anketiranjem su bili obuhvaćeni samo industrijski psiholozi u neposrednim proizvodnim organizacijama udruženog rada. Izostavljeni su, dakle, psiholozi koji djeluju u vodima za zapošljavanje, domovima zdravlja, zavodima za zaštitu na radu i drugim središnjim stručnim ustanovama. Zbog toga je broj an-

ketiranih bio relativno malen — 47 psihologa, od čega 34 iz Zagreba i 13 iz ostalog dijela SR Hrvatske.

Zagrebački psiholozi su ispitani pomoću anketara. Njih su obišli studenti psihologije (u okviru svojih vježbi iz industrijske psihologije) i u neposrednom kontaktu primijenili prethodno pripremljen upitnik. Upitnik je sadržavao 32 pitanja, koja su bila dijelom otvorenog tipa, dijelom višestrukog izbora, a neka su uključivala i skale procjene. Psihologizima izvan Zagreba upitnik je dostavljen poštom. Poslano je 35 upitnika, ali je svega 13 vraćeno popunjeno.

### 1. POSLOVI I ZADACI INDUSTRIJSKIH PSIHOLOGA

Pri programiranju obrazovanja kojeg stručnjaka, osnovni podatak od kojeg treba poći je profil profesionalnih aktivnosti njegovog radnog mjesta. U pokušaju da utvrdimo taj »profil« postavili smo psihologizima tri pitanja — jedno o po-

slovima i zadacima koje obavljaju, drugo o metodama i tehnikama koje primjenjuju i treće o sadržaju suradnje sa ostalim stručnjacima.

Prvo pitanje ,o poslovima radnog mjesta, bilo je popraćeno sa 22 unaprijed formulirane profesionalne aktivnosti i za svaku od njih anketirani su oznakama (xxx, xx, x i 0) trebali označiti da li ju obavljaju »često«, »povremeno«, »rijetko« ili »nikada«. Čini se da su 22 preložene aktivnosti bile dobro odabrane, jer anketirani psiholozi uopće nisu koristili praznu rubriku predviđenu da se upiše neka dodatna aktivnost izvan 22 predložene. Rang-lista aktivnosti prema čestini obavljanja utvrđena je tako da su odgovori »često«, »povremeno«, »rijetko« i »nikada« pomnoženi s ponderima 3, 2, 1 i 0, a dobiveni umnošci sumirani i podijeljeni sa brojem ispitanika ko-

ji su odgovorili. Tako utvrđeni »indeksi čestine obavljanja« (koji mogu varirati od 0 do 3) poslužili su onda kao osnova za rangovanje aktivnosti. Dobivena rang-lista prikazana je u Tabeli 1.

Drugo pitanje ,o metodama i tehnikama rada, bilo je popraćeno sa 17 unaprijed formuliranih metoda i tehnika. Postupak prikupljanja odgovora i njihova kasnija obrada bili su jednaki kao i kod prvog pitanja o poslovima, a dobivena rang-lista prikazana je u Tabeli 2.

Treće pitanje ,o suradnji s drugim stručnjacima, bilo je otvorenog tipa. Anketirani su trebali navesti naziv stručnjaka s kojima surađuju i ukratko opisati glavne poslove na kojima surađuju. Rang-lista stručnjaka prema čestini navođenja i tipični poslovi suradnje prikazani su u Tabeli 3.

Tabela 1: POSLOVI I ZADACI INDUSTRIJSKIH PSIHOLOGA RANGOVANI PREMA NJIHOVIM PROCJENAMA ČESTINE OBAVLJANJA

Rang	Poslovi i zadaci	Indeks čestine obavljanja
1	Ispitivanje sposobnosti pri prijemu novih radnika	2.20
2	Individualno savjetovanje s radnicima koji imaju problema	1.72
3	Analize izostanaka i fluktuacije	1.68
4	Praćenje radnika; utvrđivanje kriterija uspješnosti i subjektivno procjenjivanje	1.65
5	Stručno sudjelovanje pri izradi različitih pravilnika i samoupravnih sporazuma	1.62
6	Ispitivanje stavova, motivacije i zadovoljstva u poslu	1.51

Tabela 1: nastavak

Rang	Poslovi i zadaci	Indeks čestine obavljanja
7	Sudjelovanje pri sistematizaciji radnih mjesta	1.43
8	Ispitivanje sposobnosti pri horizontalnom ili vertikalnom premještanju radnika	1.37
9	Ispitivanje međuljudskih odnosa u radnim grupama i predlaganje mjera za njihovo poboljšanje	1.30
10	Poslovi u vezi s (analitičkom) procjenom radnih mjesta i raspodjelom osobnih dohodaka	1.27
11	Problemi invalida rada; utvrđivanje radnih mjesta za invalide	1.23
12	Ispitivanje obrazovnih potreba i programiranje obrazovanja	1.00
13	Ispitivanje nezgoda na radu i predlaganje mjera za povećanje sigurnosti na radu	0.91
14.5	Utvrdjivanje radnih mjesta s posebnim uvjetima rada	0.87
14.5	Ispitivanje samoupravljanja i uključenosti radnika u život i rad radne organizacije	0.87
16	Sistematski pregledi radnika koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada	0.85
17	Neposredna priprema, organizacija i realizacija obrazovnog procesa	0.80
18	Lično sudjelovanje u obrazovnom procesu (npr. predavanje iz međuljudskih odnosa)	0.79
19	Evaluacija obrazovnih rezultata	0.55
20	Ispitivanje umora i predlaganje mjera za njegovo suzbijanje	0.40
21	Ispitivanje fizikalno-klimatskih i ostalih objektivnih uvjeta rada i predlaganje mjera za njihovo poboljšanje	0.39
22	Racionalizacija alata i strojeva i ergonomska oblikovanje radnog mjesta	0.04

Tabela 2: METODE I TEHNIKE RADA INDUSTRIJSKIH PSIHOLOGA RANGOVANE PREMA NJIHOVIM PROCJENAMA ČESTINE KORIŠTENJA

Rang	Metode i tehnike	Indeks čestine korištenja
1	Testovi intelektualnih sposobnosti	2.36
2	Intervju (u razne svrhe)	2.00
3	Anketa	1.91
4	Ulazni intervju	1.87
5	Upitnici ličnosti	1.70

Tabela 2: nastavak

Rang	Metode i tehnike	Indeks čestine korištenja
6	Analize objektivnih podataka o učinku, izostancima, nezgodama i sl.	1.38
7	Izlazni intervju	1.35
8	Analiza radnih mjesta	1.34
9	Testovi psihomotorike	1.30
10	Testovi znanja	0.96
11	Skale stavova (Thurstone, Likert)	0.79
12	Testovi senzornih sposobnosti	0.74
13	Sistematsko opažanje	0.72
14	Sociometrijske tehnike	0.55
15	Eksperimentalno ispitivanje	0.30
16	Projektivne tehnike	0.13
17	Studij pokreta i vremena	0.04

Tabela 3: STRUČNJACI S KOJIMA INDUSTRIJSKI PSIHOLOZI NAJČEŠĆE  
SURADUJU I GLAVNI POSLOVI SURADNJE

Stručnjak	Broj anketiranih psihologa koji suraduju	Tipični poslovi suradnje
1. Liječnik	29	Ocjena radne sposobnosti pri prijemu, sistematski pregledi, analize bolovanja i izostanaka, posebni uvjeti rada, invalidi rada, alkoholizam, individualni problemi
2. Kadrovik	19	Primanje i raspoređivanje novih radnika, obrazovanje, transfer radnika, planiranje kadrova i definiranje kadrovske politike
3. Referent za zaštitu na radu	17	Nezgode na radu i njihovo suzbijanje, radna mjesta s posebnim uvjetima rada, sistematski pregledi, obrazovanje iz zaštite
4. Rukovodioci različitog nivoa	16	Utvrdjivanje kadrovskih potreba, sistematizacija radnih mjesta, prihvati i praćenje radnika, međuljudski odnosi, socijalni problemi, disciplinski problemi, analize izostanaka i fluktuacije, i dr.
5. Socijalni radnik	15	Individualno savjetovanje, problemi invalida rada, alkoholizam, socijalni problemi, prijem novih radnika
6. Pravnik	13	Pravni aspekti različitih poslova, interni akti i samoupravni sporazumi, kadrovski poslovi i prijem radnika

Tabela 3: nastavak

Stručnjak	Broj anketiranih psihologa koji suraduju	Tipični poslovi suradnje
7. Inženjer, tehnolog, organizator rada	12	Izrada programa obrazovanja, raspoređivanje radnika, analiza organizacije rada
8. Ekonomist	9	Raspodjela i nagrađivanje, analitička procjena radnih mjesta, istraživanje tržišta, plan kadrova
9. Referent za obrazovanje	8	Problemi obrazovanja novih radnika, prekvalifikacije i doškolovanja
10. Sociolog	6	Ispitivanje stavova i anketiranje, analize fluktuacije, izrada samoupravnih akata
Drugi psiholozi	12	
Ostali	4	

Prikazane tabele sadrže niz zanimljivih pojedinosti na koje se ovdje ne možemo detaljnije osvrnuti. Ipak, povezivanjem nekih pojedinosti, pokušat ćemo formulirati nekoliko općenitijih zaključaka.

1. Raspodjela ljudi na radna mjesta u skladu s njihovim osobitostima i sposobnostima i dalje predstavlja dominantnu preokupaciju naših industrijskih psihologa. Ispitivanje sposobnosti pri prijemu novih radnika prvo je po rang-u, ispitivanje sposobnosti pri transferu — osmo, a praćenje radnika — koje predstavlja bitan element provjere datih prognoza — četvrto je po rang-u. U neposrednoj vezi s ovom dominantnom preokupacijom, čelnu poziciju na rang-listi metoda i tehnika rada zauzimaju testovi intelektualnih sposobnosti, a visoko mjesto ulazni intervju i upitnici li-

nosti. Konačno, suradnja na poslovima ocjene sposobnosti pri prijemu radnika u znatnoj mjeri doprinosi i tome da na listi stručnjaka, s kojima psiholozi suraduju, prvo mjesto zauzimaju liječnici (specijalisti za medicinu rada), a odmah iza njih kadrovici. Bez obzira na umjesnost pitanja da li selekcija i testiranje, dominantna područja rada još od vremena prvih »psihotehničara« — predstavljaju i danas područja rada u kojima industrijski psiholog može najviše doprinijeti humanizaciji ljudskog rada i povećanju njegove proizvodnosti, činjenica je da su to područja rada kojima se oni najviše bave. I tu činjenicu valja respektirati. Između ostalog i pri programiranju osposobljavanja psihologa. Konkretno, temeljito teorijsko psihometrijsko obrazovanje, uz dobro poznavanje praktičnih postupaka za

upoznavanje ljudi, treba biti jedna od osnova obrazovanja industrijskih psihologa.

2. Sasvim neočekivano, drugo mjesto među pojedinačnim aktivnostima industrijskih psihologa zauzelo je »individualno savjetovanje s radnicima koji imaju probleme«. Izvjesno je da lični problemi emocionalne prirode, pojedinačni konflikti u radnoj grupi i problemi adaptacije radnika, mogu imati utjecaja na uspješnost u obavljanju radnih zadataka. Pitanje je samo u kojoj se mjeri ovakvi problemi mogu stvarno sanirati kroz individualni pristup i savjetovanje, a praktičnu barijeru predstavlja i činjenica da u tipičnoj radnoj organizaciji od nekoliko hiljada zaposlenih djeluje u pravilu samo jedan industrijski psiholog. Teško je i pretpostaviti da on, uz svoje primarne radne zadatke, može postići mnogo na planu individualnog savjetovanja. Upravo zato se i studenti psihologije u toku svog studija sistematski usmjeravaju na jedan znanstveno-statistički pristup kojim se na osnovi izučavanja zakonitosti o odnosu između čovjeka i rada nastoji globalnim zahvatima postići bolja usklađenost između čovjeka i rada. Stoga visok rang individualnog savjetovanja u Tabeli 1. predstavlja iznenađenje. Trebalo bi pobliže istražiti predstavlja li ovakva orijentacija izraz neke »linije ma-

njeg otpora« ili realnu potrebu u radu industrijskih psihologa. Pokaže li se ovo drugo, tada bi i temeljitije obrazovanje iz kliničke psihologije trebalo biti važan dio obrazovanja industrijskih psihologa.

3. Jedna od kritičkih primjedbi koje se povremeno upućuju industrijskim psiholozima jest da su suviše »psihotehnički« orijentirani, odnosno da gledaju na radnog čovjeka kao na izoliranog pojedinca, vezanog samo uz svoje radno mjesto, ne vodeći pri tom računa o širem socijalnom kontekstu njegovog rada. Čini se da rezultati ove ankete ne potvrđuju ovu kritiku. Sudeći po podacima iz Tabele 1, industrijski psiholozi se u znatnoj mjeri bave ispitivanjem stavova, motivacije i zadovoljstva u poslu (rang 6), ispitivanjem međuljudskih odnosa u radnim grupama (rang 9), a u nešto manjoj mjeri i ispitivanjem samoupravljanja i uključenosti radnika u život i rad svoje radne organizacije (rang 14). Konačno, i visoko mjesto koje na rang-listi zauzima stručno sudjelovanje pri izradi različitih pravilnika i samoupravnih sporazuma (rang 5) pokazuje njihovu spremnost da se angažiraju i u neposrednim aktivnostima, kojima se međusobni odnosi radnika u udruženom radu i institucijski reguliraju.

4. U cjelovitom pristupu prilagođavanja čovjeka radu neophodno je

racionalni izbor kadrova kombinirati sa odgovarajućim profesionalnim oposobljavanjem i usavršavanjem. Čini se da ovom drugom aspektu prilagođavanja čovjeka radu psiholozi danas pridaju premalo pažnje. Sve aktivnosti u području obrazovanja zauzimaju, naime, vrlo niska mjesta na rang-listi u Tabeli 1. (12, 17., i 19. rang). Sukladno tome na rang-listi stručnjaka s kojim psiholozi surađuju, (Tabela 3), referent za obrazovanje zauzima pretposljednje mjesto (iza njega nalazi se samo sociolog, i to vjerovatno zato što sociologa i nema u radnim organizacijama). Čini se da ovo važno i tradicionalno područje industrijske psihologije psiholozi pomalo »prepuštaju« drugim stručnjacima. To je šteta, jer svojim znanjem iz pihofiziologije rada i pedagoške psihologije, kao i dobrim općim metodološkim obrazovanjem, i psiholog može značajno doprinijeti unapređenju pojedinih faza obrazovnog ciklusa. Nastavnim programom iz industrijske psihologije trebalo bi ih možda malo više usmjeravati i u ovo područje rada.

5. Usklađenje između čovjeka i njegovog rada ne može se postići samo jednostranim nastojanjima da se čovjek prilagodi radu. Njih treba dopuniti i nastojanjima da se rad prilagodi čovjeku. Za humanizaciju rada to je čak i važnije. Anketirani psiholozi, međutim, ne pokazuju

afinitet za aktivnosti prilagođavanja rada čovjeku. Prevencija umora, analiza objektivnih prilika rada, te racionalizacija sredstava za rad i ergonomske oblikovanje radnih mjesta, predstavljaju aktivnosti koje zauzimaju posljednja tri mjesta na rang-listi u Tabeli 1 (20., 21. i 22. rang). S tim u vezi na rang-listi stručnjaka s kojima psiholozi surađuju inženjer, tehnolog i organizator rada zauzimaju nisko mjesto, uprkos tome što su podaci za ova tri profila stručnjaka sažeti u jednu kategoriju u Tabeli 3. A i poslovi suradnje s njima pretežno su u području prilagođavanja čovjeka radu.

Ovakva situacija proizlazi djelom i otuda što velika većina industrijskih psihologa djeluje u okviru kadrovskih službi, mada i stanovita lična usmjerenost psihologa tome doprinosi. Možda će kolegij iz ergonomije, koji je ušao u novi nastavni plan studija psihologije, doprinijeti tome da se dio budućih industrijskih psihologa malo više zainteresira i za psihologijske aspekte prilagođavanja rada čovjeku.

## 2. ZADOVOLJSTVO U POSLU INDUSTRIJSKIH PSIHOLOGA

Uz podatke o vrsti posla i načinu rada, željeli smo saznati u kojoj su mjeri industrijski psiholozi zadovoljni na svojim radnim mjestima i

koji su glavni izvori tog zadovoljstva.

U Tabeli 4 sažeti su njihovi odgovori na pitanje o tome koliko su općenito zadovoljni svojim radnim mjestom i da li bi ga promijenili. Kako vidimo, zadovoljnih psihologa (koji ne bi promijenili svoje radno mjesto) ima 31 (66%), nezadovoljnih (koji bi promijenili svoje radno mjesto) ima 12 (26%), a 4 psihologa (8%) kaže da im je svejedno gdje rade, dakle izražava jedan indiferentan ili pomalo rezigniran stav.

tumačiti poteškoćama adaptacije i neskladom između očekivanja i nađenih okolnosti rada u industriji. No, značajno je da među »mlađima« nema rezigniranih; svi nezadovoljni među njima vjerovatno vjeruju da će naći bolje uvjete rada. Čini se da je takav stav opravdan, jer odgovori »starijih« psihologa pokazuju da je većina njih u tome i uspjela: tri četvrtine njih zadovoljno je na radnom mjestu. Dakako, moguće je da stariji psiholozi predstavljaju jednu selekcioniranu sku-

Tabela 4: FREKVENCije ODGOVORA O ZADOVOLJSTVU S RADNIM MJESTOM U FUNKCIJI RADNOG STAŽA

Kategorija odgovora	Staž do 5 god.	Staž 6 i više god.	Ukupno
Zadovoljni, ne bi promijenili radno mjesto	10	21	31
Svejedno gdje rade, jer sve se svodi na isto	—	4	4
Nezadovoljni, promijenili bi radno mjesto	8	4	12
Ukupno	18	29	47

Usporedba prema stažu pokazuje da se većina nezadovoljnih nalazi među psiholozima sa kraćim stažom, dok je većina psihologa sa dužim stažom zadovoljna. Hi-kvadrat test pokazuje da su razlike u odgovorima dvije skupine psihologa značajne ( $p < 0.05$ ). Znatno veća proporcija nezadovoljnih među »mlađima« može se vjerovatno pro-

pinu, koju su već napustili oni koji se nisu uspjeli adaptirati. Ipak, podatak da je većina onih koji su ostali zadovoljna je ohrabrujući i pokazuje da su industrijski psiholozi našli smisao svog djelovanja.

Psiholozima smo postavili i pitanje o intrinzičnoj zanimljivosti posla kojeg obavljaju. Analiza dobivenih odgovora je pokazala da samo 2

psihologa smatra svoj posao intrinzično nezanimljivim, dok 45 njih (ili 95%) smatra svoj posao više ili manje zanimljivim. Usporedimo li ovaj postotak s postotkom onih koji su općenito zadovoljni na poslu (66%), možemo pretpostaviti da nezadovoljstvo ne proizlazi iz same prirode posla, već da je pretežno uvjetovano nekim ekstrinzičnim faktorima radne okoline.

Točnost ove pretpostavke potvrđuju odgovori na pitanja o izvorima zadovoljstva i nezadovoljstva u poslu. Ova su pitanja bila otvorenog tipa, bez ograničavanja izbora.

Kao najčešće izvore zadovoljstva u poslu psiholozi navode (u zagradi frekvencije odgovora):

1. zanimljiv, dinamičan i cijenjen posao (28)
2. saznanje da je posao koristan (16)
3. dobri međuljudski odnosi (16)
4. samostalnost u poslu (15)
5. dobri uvjeti rada (6)
6. dobra osposobljenost za posao (5)

Kao najčešće izvore nezadovoljstva u svom radu psiholozi navode (u zagradi frekvencije odgovora):

1. loša organizacija posla (20)
2. nerazumijevanje okoline (15)

3. previše rutinskog rada (6)
4. nesamostalnost u odlučivanju (5)
5. loši međuljudski odnosi (5)
6. neadekvatni radni uvjeti (4)

Usporedimo li sada glavne izvore zadovoljstva s glavnim izvorima nezadovoljstva, možemo zamijetiti da su dobiveni rezultati u skladu s Herzbergovom dvo-faktorskom teorijom zadovoljstva i motivacije u radu. Iz dobivenih odgovora možemo vidjeti da glavne izvore zadovoljstva u radu industrijski psiholozi nalaze u području intrinzičnih faktora (ili »motivatora« prema Herzbergu), dok su glavni izvori nezadovoljstva uglavnom ekstrinzične prirode.

### 3. MIŠLJENJA O STUDIJU PSIHOLOGIJE

U ovom dijelu ankete pokušali smo saznati što industrijski psiholozi misle o svom studiju općenito i kakve su njihove specifične sugestije za njegovo poboljšanje.

Vidjeli smo da se je na prikazanoj listi izvora zadovoljstva u radu spontano pojavio i faktor »dobra osposobljenost za posao«. Takav faktor, u negativnom smislu nije se međutim pojavio na listi izvora nezadovoljstva u radu. Sudeći po tome

moglo bi se pretpostaviti da je stav industrijskih psihologa prema studiju psihologije relativno povoljan. Ovu pretpostavku djelomično potvrđuju odgovori na pitanje kojim smo neposredno pokušali saznati njihov globalni sud o studiju psihologije u svjetlu zahtjeva njihovih sadašnjih radnih mjesta. Pitanje je glasilo: »Da li smatrate da vas je studij psihologije u dovoljnoj mjeri osposobio za rad na vašem radnom mjestu?« Ispitanici su se trebali opredijeliti za jedan od četiri predložena odgovora, a distribucija njihovih opredjeljenja izgledala je ovako:

znanja, što ga redovno ili povremeno treba na svom radnom mjestu, stekao: (1) u toku studija, (2) na seminarima, skupovima i sl., i (3) samoupućivanjem i vlastitim iskustvom. U prosjeku su ispitanici ovako rasporedili svoje znanje na ova tri izvora:

studij	53%
seminari	8%
samoupućivanje	39%

Kako vidimo iz odgovora na prethodna dva pitanja, preko dvije trećine anketiranih smatra da ih je studij psihologije uglavnom osposobio

Odgovor	Frekvencija
DA; znanje koje sam stekao na studiju omogućilo mi je da odmah i bez poteškoća udovoljim svim zahtjevima mogeg radnog mjesta	1
UGLAVNOM DA; studij mi je pružio korisnu osnovu koju sam bez poteškoća dopunio potrebnim specifičnim znanjima	31
UGLAVNOM NE; trebalo je mnogo raditi kako bih nadopunio oskudnu osnovu koju mi je pružio studij	14
NE; znanje koje mi je dao studij uopće nije imalo veze s poslovima mogeg radnog mjesta	1
Ukupno 47	

Drugi pokušaj da saznamo sud o studiju bio je kroz procjenu relativne količine korisnog znanja što su ga anketirani stekli na studiju. Od svakog ispitanika tražili smo da procijeni (u postotcima) koliko je

za poslove njihovih radnih mjesta, a u relativnoj procjeni izvora znanja preko polovicu svog korisnog znanja pripisuju studiju. Teško je interpretirati ove podatke u pomanjkanju nekog standarda s kojim bi

se mogli usporediti. No, imajući u vidu da studij psihologije osposobljava nastavnike psihologije i uz to i psihologe za rad na velikom broju različitih i uglavnom netipiziranih radnih mjesta — ne samo u industriji, već i u školama, klinikama, socijalnoj zaštiti itd. — »bolje« sude o studiju objektivno i ne možemo očekivati. Bitno je u takvoj situaciji da studij pruži neophodnu osnovu, koju će onda pojedinci sami dopuniti specifičnim znanjima koja su im potrebna na velikom broju različitih i netipiziranih radnih mjesta. Sudeći po odgovorima većine anketiranih industrijskih psihologa studij u tome uglavnom i uspijeva.

Čini se da anketirani industrijski psiholozi imaju uglavnom povoljne sude o sadašnjem nastavnom planu studija psihologije. Naime, u upitniku smo im prezentirali sve predmete prema nastavnom planu 1976-77 i naveli im broj sati predavanja i vježbi za svaki predmet. Tražili smo od njih da za svaki pojedini predmet navedu, posebno za predavanja, a posebno za vježbe, da li je predviđeni broj sati prevelik, upravo dovoljan ili nedovoljan. Analiza distribucije ovih odgovora za svaki pojedini predmet pokazala je da je kod svih predmeta izrazito dominantan odgovor »upravo dovoljno«. U prosjeku oko 75% anketiranih daje takav odgovor.

Odgovora »previše« nalazimo relativno vrlo malo (svega 2,2% u prosjeku predavanja i 1,6% za vježbe). Jedini predmet, koji je dobio nešto povećanu frekvenciju ovih odgovora je Optika, akustika i elektricitet za kojeg 10 (ili 21%) anketiranih smatra da je previše zastupljen i predavanjima i vježbama, što je još uvijek manjina.

Odgovora »premalo« ima nešto više (u prosjeku 7,5% za predavanja i 9,7% za vježbe). Pogledajmo sada predmete kod kojih je nešto povećana frekvencija odgovora »premalo«, imajući dakako u vidu da je ocjena »upravo dovoljno« u svim slučajevima dominantna. Ako bi sudili po ovim podacima, onda bi opseg predavanja trebalo malo povećati prvenstveno u ovim predmetima: (1) Socijalna psihologija, (2) Klinička psihologija, (3) Pedagoška psihologija, (4) Psihologija djetinjstva i mladosti, (5) Patopsihologija, (6) Industrijska psihologija i (7) Organizacija rada. S druge strane, opseg vježbi trebalo bi prvenstveno povećati u ovim predmetima: (1) Psihometrija, (2) Industrijska psihologija, (3) Socijalna psihologija, (4) Statistika, (5) Organizacija rada, (6) Klinička psihologija i (7) Patopsihologija.

Treba napomenuti da su pri odgovaranju na gornje pitanje industrijski psiholozi bili zamoljeni da imaju u vidu jedan širi profil psi-

hologa, a ne uže potrebe industrijske psihologije i njihovih sadašnjih radnih mjesta. Zbog toga smo im postavili i dodatno pitanje, otvorenog tipa, moleći ih da navedu predmete za koje smatraju da njima lično, na radnom mjestu industrijskog psihologa najviše koristili. Dobivena je ova rang-lista (u zagradi frekvencije odgovora):

- |                             |      |
|-----------------------------|------|
| 1. Industrijska psihologija | (32) |
| 2. Statistika               | (25) |
| 3. Socijalna psihologija    | (18) |
| 4. Praktikum                | (17) |
| 5. Psihometrija             | (16) |
| 6. Sistematska psihologija  | (14) |
| 7. Patopsihologija          | (7)  |
| Ostalo                      | (15) |

Kako vidimo, uz industrijsku psihologiju, koja je predmet njihovog usmjerenja, industrijski psiholozi visoko ocjenjuju važnost bazičnog metodološkog obrazovanja (statistika, praktikumi i psihometrija) i šireg psihološkog obrazovanja (socijalna i sistematska psihologija). Zanimljivo je da se na ovoj listi nalazi i patopsihologija, što je vjerovatno u vezi sa individualnim savjetovanjem, koje zauzima visok rang u Tabeli 1.

Na pitanje da li bi trebalo u nastavni plan unijeti neke nove sadržaje, ispitanici navode na prvom

mjestu obavezu praksu, a uz to i slijedeće sadržaje: informatika, ekonomsko-pravni aspekti radne organizacije, radni odnosi i samoupravljanje, ergonomija, industrijska sociologija, kadrovska politika.

Dva značajna i međusobno povezana pitanja organizacije studija psihologije jesu pitanje jednopredmetnog ili dvopredmetnog studija i pitanje »širine profila«, kojeg studij obrazuje. U odgovoru na prvo pitanje većina anketiranih (55%) daje prednost jednopredmetnom studiju, navodeći pri tome kompleksnost struke i potrebu za većom specijalizacijom. Upola manje (28%) daje prednost dvopredmetnom studiju, navodeći kao razlog potrebu za širim obrazovanjem i lakšu mogućnost zaposlenja. Ostali (17%) nisu odgovorili na ovo pitanje. U odgovoru na drugo pitanje, o širini profila, anketirani su se međutim polarizirali u dvije podjednako velike grupe: 52% smatra da pri organizaciji studija psihologije treba težiti »osposobljavanju psihologa širokog profila u toku dodiplomskog studija, s time da se uska specijalizacija na industrijske, škole, kliničke, itd. psihologe izvrši u toku postdiplomске nastave«, a 47% smatra da treba težiti »formiranju specijaliziranih psihologa već u toku dodiplomske nastave«.

Na kraju, vratimo se opet podatku da su anketirani psiholozi među novim sadržajima, koje bi trebalo unijeti u nastavni plan i program studija, na prvom mjestu naveli obavezu praksu i općenito bolje povezivanje studija i prakse. Realizacija tog cilja nije, dakako, moguća bez odgovarajuće suradnje psihologa u praksi, gdje bi trebalo organizirati stanovite »nastavne baze« praktičnog rada. Stoga smo jednim posebnim pitanjem pokušali saznati da li su anketirani psiholozi i sami spremni na takvu suradnju. Analiza dobivenih odgovora je pokazala da je: 39 (ili 83%) anketiranih spremno organizirati jednomjesečnu praksu za jednog ili više studenata godišnje; 31 (ili 66%) može povremeno organizirati vježbe za studente u svojoj radnoj organizaciji; 35 (ili 74%) može omogućiti izrade diplomskih radnji; a 41 (ili 87%) anketiranih spremno je povremeno upoznavati studente sa praktičnim problemima svog rada.

Ovi odgovori zaista ohrabruju i otvaraju realne mogućnosti za bolje povezivanje studija i prakse. To je, napokon, i jedan od ciljeva sadašnje reforme obrazovanja, koji je posebno istaknut i u novom Zakonu o visokoškolskom obrazovanju.

#### 4. ZAKLJUČAK

Rezultati ove ankete pružili su niz zanimljivih podataka o profesionalnim aktivnostima industrijskih psihologa, o njihovom zadovoljstvu u poslu i o njihovim stavovima i mišljenjima o studiju psihologije. Dobiveni podaci mogu se korisno upotrebiti u različite svrhe, a prije svega u svrhu racionalnijeg programiranja osposobljavanja i usavršavanja industrijskih psihologa. U tom smislu su rezultati ove ankete već i korišteni. Pri izradi novog nastavnog plana i programa studija psihologije uzeti su u obzir i rezultati ove ankete.